

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Generasi *Millennials* menurut Yuswohady dalam artikelnya yang berjudul *Millennials Trends* (2016) adalah generasi yang lahir dalam jarak waktu dari awal tahun 1980 hingga tahun 2000. Mereka disebut sebagai generasi milenial karena mereka merupakan generasi yang hidup di pergantian zaman dimana pada era ini teknologi digital sudah mulai berkembang. Melihat hasil penelitian yang dijalankan oleh Lancaster & Stillman (2002) generasi Y dikenal dengan sebutan generasi milenial. Generasi ini sering menggunakan teknologi digital instan untuk berkomunikasi seperti SMS, email, media sosial, dan instant messaging. Kemudian, menurut data mengenai Sensus penduduk yang di ambil dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada 21 Januari 2021, menyatakan bahwa penduduk Indonesia mayoritas merupakan generasi Z (*Gen Z*) dan generasi Milenial.

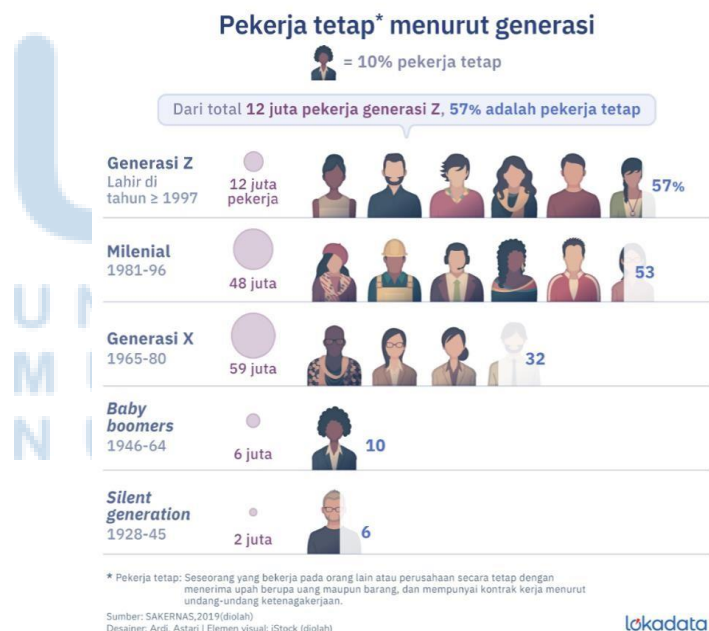


Gambar 1.1 Jumlah Penduduk Menurut generasi tahun 2020

Sumber: Badan Pusat Statistik

Dari data tersebut, dikatakan bahwa proporsi *Gen Z* di Indonesia sebanyak 27,94% dari total 270,02 juta penduduk atau sekitar 75,94 juta jiwa di negeri ini. Sementara, jumlah populasi Milenial sebanyak 25,87% dari total pendudukan atau sekitar 69,38 juta penduduk. Kepala Badan Pusat Statistik Suhariyanto, mengatakan bahwa Indonesia saat ini mengalami bonus demografi. Hal ini dibuktikan dengan jumlah penduduk Indonesia yang berusia tua sudah mengalami penurunan, sebaliknya terjadi peningkatan pada jumlah penduduk yang usia produktif. Suhariyanto menjelaskan kelompok penduduk didasarkan pada klasifikasi yang dibuat oleh literatur William H Frey, yang dimana ia membagi kategori penduduk kedalam beberapa generasi yang berbeda. Dengan literatur Frey, dari hasil Sensus Penduduk 2020, generasi milenial menjadi generasi kedua setelah generasi *Z* yang jumlahnya mendominasi penduduk di Indonesia, yakni sebesar 25,87 persen atau sekitar 69,38 juta jiwa penduduk.

Selanjutnya, dari data yang diperoleh pada *website* lokadata.id yang berjudul Milenial siap geser generasi *X*.



Gambar 1.2 Survei Angkatan Kerja Nasional 2019

Sumber: Lokadata

Jumlah penduduk dengan usia 15 – 64 tahun yang merupakan usia produktif akan lebih besar dibandingkan dengan penduduk usia <15 tahun >64 tahun yang merupakan penduduk usia tidak produktif pada 2030. Dikatakan bahwa berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2019 mencatat, bahwa 52 juta penduduk atau 41% dari total penduduk Indonesia (127 juta penduduk) memiliki status sebagai pekerja tetap. Artinya mereka sudah menjadi karyawan oleh suatu perusahaan dan sudah mendapatkan gaji tetap. Dari gambar tersebut, total pekerja yang paling mendominasi terdapat pada generasi X dengan total 59 juta pekerja. Sebanyak 19 juta dari 32 persen penduduk yang berstatus sebagai pekerja tetap. Dari 48 juta pekerja milenial, 53% atau sebesar 25 juta penduduk berstatus pekerja tetap. Menurut Haryo Utomo, *Founder and Managing Director HeadHunter* Indonesia, para milenial sudah berusia 24-39 tahun dan akan menggantikan generasi X atau generasi sebelumnya, karena jika dilihat dari demografinya, generasi milenial akan menjadi yang paling banyak di angkatan kerja Indonesia. Hal ini didukung dengan keproduktifitasan usia untuk bekerja.

Lebih lanjut dalam laporannya, *McKinsey Global Institute* menyebutkan bahwa pada tahun 2030 Indonesia akan membutuhkan 113 juta tenaga kerja terampil dan Indonesia akan menjadi ekonomi terbesar ke-7 di dunia.



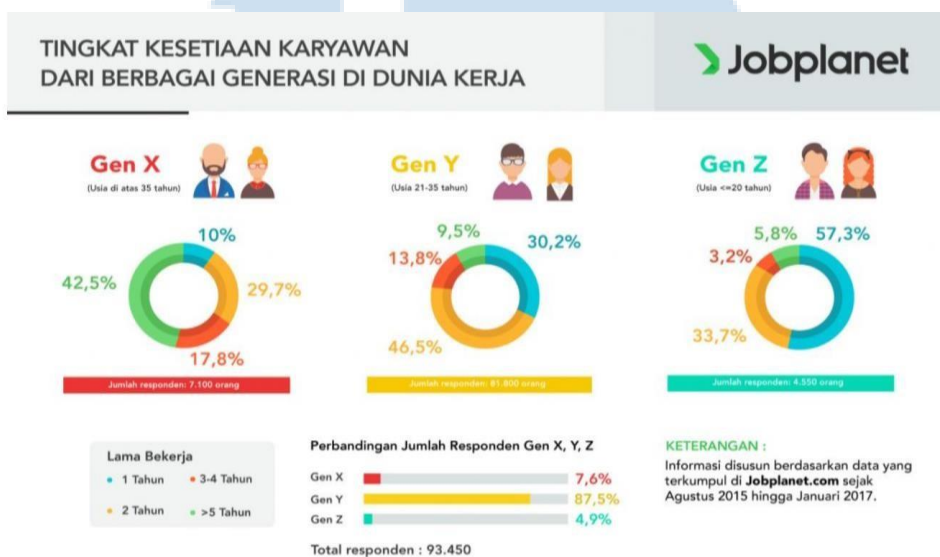
Gambar 1.3 Pekerja Tetap Menurut Sektor Pekerjaan

Sumber: Lokadata

Di sektor lapangan usaha, pekerja tetap paling banyak terdapat di sektor *industry* pengolahan. Jumlahnya mencapai 11,6 juta atau 22% dari 52 juta pekerja tetap. Kemudian, 13% atau 7 juta pekerja tetap berada di perdagangan besar dan eceran dan jasa pendidikan 12 % atau 6 juta pekerja tetap. Generasi X dan generasi Milenial memiliki proporsi paling tinggi di semua sektor. Rata-rata Generasi Milenial mengambil porsi 50% dari semua generasi usia dan semua sektor, lalu 37% rata-rata dikuasai oleh generasi X di semua sektor. Generasi Milenial yang tumbuh disaat yang bersamaan dengan perkembangan teknologi, bisa menjadi lebih teliti dalam memilih sektor industri untuk kepentingan karir mereka di masa depan yang akan datang, seperti jasa kesehatan dan kegiatan sosial, jasa keuangan dan asuransi, informasi dan komunikasi. Kelebihan generasi milenial jika dibandingkan dengan generasi yang lainnya, menurut Haryo adalah generasi milenial lebih cepat dalam menerima perubahan, dan terbuka dengan perkembangan zaman. Sehingga ketika dihadapkan dengan perkembangan

teknologi baru, baik di bidang kesehatan, teknologi informasi atau yang terkait dengan trend sains pada umumnya, generasi Milenial akan paling cepat untuk beradaptasi, kemudian dari sana akan muncul sebuah kreativitas, dan itulah mengapa banyak startup yang dirintis oleh generasi Milenial.

Namun, dengan begitu banyaknya generasi milenial yang mendominasi dalam dunia kerja. Generasi Milenial memiliki tingkat loyalitas yang paling rendah terhadap suatu perusahaan, dibandingkan dengan generasi lainnya.



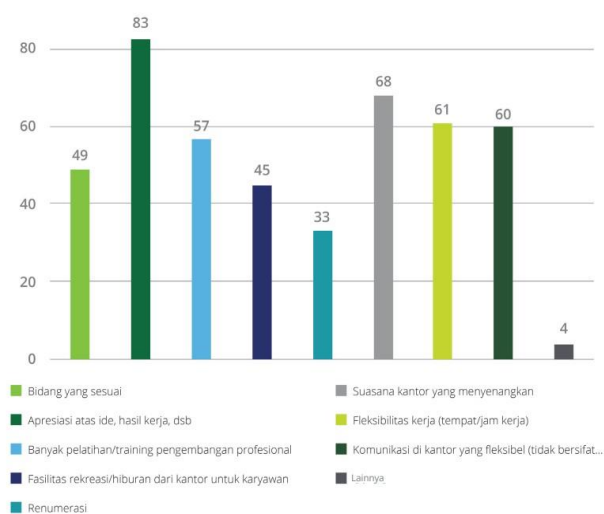
Gambar 1.4 Perbandingan Tingkat Kesetiaan Karyawan Gen X, Y, dan Z di Indonesia

Sumber: jobplanet.com

Jobplanet melakukan riset kepada 88.900 responden yang terbagi menjadi beberapa generasi, yaitu generasi Gen X dan Gen Y, dengan total karyawan Gen Y sebanyak 81.800 orang yang dimana generasi Y memang mendominasi angkatan kerja saat ini. Sisanya sebanyak 7.100 orang yang merupakan generasi X. Berdasarkan riset tersebut, dikatakan bahwa tingkat kesetiaan dari Gen Y atau Milenial rendah terhadap pekerjaan mereka.

Sebanyak, 76,7% dari generasi milenial memutuskan untuk berpindah dari tempat kerja mereka dan hanya bertahan 1 – 2 tahun di tempat kerja mereka sekarang.

Lebih lanjut, Deloitte Indonesia juga melakukan riset kepada 100 orang responden mengenai apa yang diharapkan oleh karyawan generasi Milenial terhadap tempat kerjanya.



Gambar 1.5 Survei Deloitte Indonesia untuk Milenial sebagai Tenaga Kerja 2019

Sumber: Deloitte Indonesia

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa generasi Milenial sebanyak 83% lebih menyukai idenya diapresiasi, hasil kerja yang di berikan pada perusahaan. Kemudian suasana kantor yang nyaman dan menyenangkan merupakan hal kedua yang dipilih oleh generasi Milenial sebanyak 68%, disusul dengan fleksibilitas tempat dan jam kerja sebanyak 61%, lalu sebanyak 60% dari responden memilih komunikasi di kantor yang fleksibel. Dari hasil survey diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih menyukai mengenai *Quality of Work Life* dan *Job Satisfaction* yang baik dalam suatu tempat kerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil *survey* yang dilakukan oleh yang dilakukan penulis kepada 6 orang karyawan yang bekerja di kantor. Semua mengatakan bahwa mereka pernah dan sering memiliki keinginan untuk berpindah dari perusahaan mereka bekerja. 83,3% diantaranya sudah bekerja selama kurang lebih 3-5 tahun dan 16,7% sudah bekerja selama 8 tahun.

Tabel 1
Gambaran Umum Partisipan Penelitian

Identitas	Partisipan				
	1	2	3	4	5
Nama (samaran)	Rosa	Lisa	Sisi	Adrian	Ronald
Usia	26 tahun	25 tahun	26 tahun	27 tahun	30 tahun
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan	Perempuan	Laki-laki	Laki-laki
Pendidikan	S1	S1	S1	S2	S1
Agama	Kristen	Budha	Budha	Kristen	Katolik
Suku Bangsa	Tionghoa	Tionghoa	Tionghoa	Tionghoa	Tionghoa
Status Pernikahan	Belum menikah	Belum menikah	Belum menikah	Belum menikah	Belum menikah
Pengalaman Pindah kerja	2 kali	2 kali	3 kali	3 kali	2 kali
Rata-rata lama bekerja	1-2 tahun	1-2 tahun	Kurang dari satu tahun	1-2 tahun	1-3 tahun
Rata-rata lama berpikir untuk pindah/keluar	6-7 bulan	1 minggu dan 1 tahun	3-7 hari	1-6 bulan	4-6 bulan
Area Pekerjaan Terakhir	<i>Finance Consultant</i>	<i>ETL Developer</i>	<i>Junior Design Interior</i>	<i>Account Manager</i>	<i>Senior Sales Engineer</i>

Gambar 1.6 Hasil Interview Karyawan Millennials Daerah Jakarta

Gambar diatas merupakan hasil interview yang dilakukan oleh Lupita Novisari pada penelitiannya yang berjudul “Proses Pengambilan Keputusan Pindah Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Jakarta” kepada 5 karyawan milenial yang bekerja di Jakarta. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan milenial yang bekerja di daerah Jakarta cukup sering untuk berpindah tempat kerja dan hanya bertahan di tempat kerjanya selama 1-3 tahun.

Kemudian, penulis juga melakukan survey kepada 7 orang yang merupakan karyawan generasi milenial yang bekerja di daerah Tangerang, yang

dimana dari ketujuh karyawan tersebut terdapat 6 karyawan yang berusia 24-30 tahun dan 1 karyawan berusia 31-40 tahun. Lebih lanjut pada pertanyaan “Apakah anda pernah memiliki keinginan berpindah ke perusahaan lain dan Apakah anda sering memiliki keinginan tersebut” ketujuh dari karyawan tersebut mengatakan “YA”. Kemudian, dari ke-enam karyawan milenial tersebut setuju dalam enam bulan kedepan akan berpindah ke perusahaan lain. Lalu pada pertanyaan “Apakah waktu 1-3 tahun di satu perusahaan merupakan waktu yang pas untuk karyawan berpindah ke perusahaan lainnya” 2 karyawan mengatakan sangat setuju, 3 karyawan mengatakan setuju dan 2 mengatakan netral. Sehingga dari data tersebut menunjukkan bahwa tidak hanya di Jakarta, karyawan generasi Milenial di daerah Tangerang juga sering berpindah-pindah tempat kerja dan hanya bertahan 1-3 tahun saja di satu perusahaan.

Menurut Akin Aksu (2008) dalam bukunya yang berjudul *Employee Turnover: Calculation of Turnover Rates and Costs*, dikatakan bahwa terdapat dua jenis *turnover* karyawan, yaitu: (1) sukarela dan (2) tidak sukarela. Jika karyawan mulai mencari pekerjaan baru, perilaku tersebut merupakan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang disebut sebagai *Turnover* sukarela (Ito & Brotheridge, 2005). *Turnover* jenis ini, karyawan meninggalkan perusahaan berdasarkan pilihan atau keinginannya sendiri. Dengan kata lain, *turnover* sukarela dapat dianggap sebagai pergantian yang "dapat dihindari" dalam beberapa kasus (Price, 2001). Alasan *turnover* sukarela biasanya adalah ketidakpuasan kerja bagi orang-orang yang memiliki tingkat harapan yang tinggi, hubungan yang buruk dengan atasan dan rekan kerja, kurangnya keamanan kerja, tujuan pendidikan bagi siswa, tujuan keluarga terutama untuk wanita, adanya kesempatan kerja yang lebih baik, menambah pengalaman pekerjaan baru dan tawaran pekerjaan alternatif terutama untuk karyawan kompeten, dll.

Jika dilihat dari sudut pandang karyawan, terdapat dua faktor internal dan eksternal yang menyebabkan turnover karyawan. Pertama, menurut Wahyuni et al (2014) faktor internal terdiri dari minimnya motivasi, *background* pendidikan, pengalaman kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kondisi geografis, kepuasan kerja, dan dukungan dari orang disekitar kita. Kedua, Wahyuni et al (2014) faktor eksternal meliputi budaya perusahaan, fasilitas, upah yang tidak sepadan dan peluang karir.

Sehingga, dari penjelasan akan data di atas penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “ANALISA PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI *MILLENNIALS* DI DAERAH JAKARTA DAN TANGERANG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan analisa data yang sudah di paparkan pada latar belakang di atas, terdapat fenomena *turnover intention* yang lumayan tinggi pada generasi Milenial. Dari data yang telah diperoleh, generasi Milenial sering berpindah tempat kerja dan rata-rata hanya bertahan 1-3 tahun di satu tempat kerja.

Dari beberapa data yang telah diperoleh, generasi Milenial merupakan generasi yang mendominasi dalam dunia kerja dan akan terus mengalami kenaikan dan berdampak pada demografis tenaga kerja Indonesia. Tentunya harapan yang dimiliki karyawan dari berbagai jenis generasi sangat berbeda-beda. Disitulah tantangan bagaimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan generasi Milenial di perusahaannya.

Berdasarkan hasil *survey* dan data yang telah di dapatkan oleh peneliti sebelumnya, penulis menerangkan permasalahan dari penelitian ini adalah karyawan generasi milenial sering berpindah-pindah tempat kerja dan biasanya hanya bertahan 1-3 tahun di satu perusahaan.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, segala pertanyaan penelitian yang terbentuk, yaitu:

1. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada generasi *Millennials* di daerah Jakarta dan Tangerang?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada generasi *Millennials* di daerah Jakarta dan Tangerang?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada generasi *Millennials* di daerah Jakarta dan Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk melakukan pengujian dan melakukan analisa mengenai pengaruh positif antara variabel *Quality of Qork Life* terhadap variabel *Job Satisfaction* pada karyawan generasi *Millennials* di daerah Jakarta dan Tangerang.
2. Untuk melakukan pengujian dan melakukan analisa mengenai pengaruh negatif antara *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi *Millennials* di daerah Jakarta dan Tangerang.
3. Untuk melakukan pengujian dan melakukan analisa mengenai pengaruh negatif antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi *Millennials* di daerah Jakarta dan Tangerang.

1.4 Batasan Penelitian

Penulis melaksanakan penelitiannya kepada karyawan kantoran generasi Milenial di daerah Jakarta dan Tangerang yang telah bekerja selama +- 5 tahun. Lebih lanjut variabel yang diuji dan diteliti adalah *Quality of Work Life*, *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis: Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi untuk membantu dalam mengembangkan penelitian dan menambahkan pengetahuan kepada peneliti selanjutnya terutama pada program studi *Human Resource Management*. Kemudian penulis berharap dapat membantu menambah pengetahuan baru kepada pembaca tentang pengaruh *Quality of Work Life* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi *Millennials* di daerah Jakarta dan Tangerang.
2. Manfaat praktis: Penulis berharap dapat membantu perusahaan dengan memberikan informasi terkait bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* dan *job Satisfaction* dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* pada karyawan generasi *Millennials* di daerah Jakarta dan Tangerang. Selain itu penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi arahan bagi perusahaan untuk dapat memikirkan cara yang efektif dalam mempertahankan karyawan di perusahaan, terutama karyawan generasi *Millennial*

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis membahas mengenai, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, sistematika penulisan. Hal tersebut yang menjadi acuan penulis dalam melaksanakan penelitian mengenai pengaruh *Quality of Work Life* dan *Job Satisfaction* terhadap *turnover intention* pada generasi milenial di daerah Jakarta dan Tangerang.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan yang ada pada penelitian ini. Tujuannya adalah untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian. Selain itu, model penelitian dan juga hipotesis penelitian yang digunakan penulis juga ditampilkan pada bab ini.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metodologi penelitian, ruang lingkup penelitian, dan definisi operasional variabel penelitian. Bab ini membahas secara *detail* mengenai variabel-variabel yang diteliti. Selain itu teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisa data yang dilakukan penulis juga dijelaskan pada bab ini.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari uji setiap variabel penelitian dengan mengacu pada hasil kuesioner yang telah disebar oleh penulis secara online menggunakan *google form*. Dari pengujian tersebut, penulis dapat melihat hasil dari variabel bebas yang memiliki pengaruh positif ataupun negatif terhadap variabel terkait.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan terkait kesimpulan dari hasil pengujian yang telah diperoleh serta saran yang bisa penulis berikan untuk perusahaan terkait ataupun kepada penelitian selanjutnya.